



La consulta plantea qué información de los empleados de la Administración Andaluza puede ser objeto de comunicación a la organización sindical consultante, integrante de la Mesa de Negociación de dicha Administración autonómica, con la finalidad de vigilancia y control contenidas en las normas reguladoras de los órganos de representación de trabajadores funcionarios y laborales, en relación con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

I

En respuesta a esta cuestión, debe indicarse que la comunicación de los datos personales y profesionales constituirá una cesión de los mismos, al definir el artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999 como “toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”.

En ese caso, tal y como determina el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, “los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”. Esta regla de consentimiento sólo se verá exceptuada en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, entre los que cabe destacar aquellos casos en que una norma con rango de Ley dé cobertura a la cesión.

Respecto de la cesión de los datos contenidos en ficheros públicos, y dado que la consulta se refiere esencialmente a la puesta de los datos en conocimiento los representantes de las centrales sindicales presentes en la Mesa de negociación, resulta aplicable al supuesto lo previsto en el artículo 21.3 de la Ley Orgánica 15/1999, en virtud del cual “no obstante lo establecido en el artículo 11.2 b), la comunicación de datos recogidos de fuentes accesibles al público no podrá efectuarse a ficheros de titularidad privada, sino con el consentimiento del interesado o cuando una Ley prevea otra cosa”. En consecuencia, dado que entendemos que no existe un previo consentimiento a la cesión, ésta será únicamente posible en los supuestos en que así lo prevean las normas con rango de ley que regulan el régimen del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En la materia que nos ocupa, junto a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, debe considerarse asimismo, por el ámbito



subjetivo al que afectan los datos, los funcionarios de una Administración Pública, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los datos que, conforme a dicha norma legal pueden comunicarse sin consentimiento del afectado son los que integren los extremos referidos en dicha norma, sin que se pueda extender, en principio, y sin dicho consentimiento, a otros que no estén expresamente previstos por la misma, por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical o por otra de igual rango.

II

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 39.1 establece que “los órganos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal”, según proceda.

Por otro lado, en el artículo 40 enumera las funciones atribuidas a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal, incluyéndose entre las mismas, no sólo la recepción de información, sino también “vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes” (artículo 40.1.e.).

Por su parte, el artículo 15.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, establece el carácter público de las Relaciones de Puestos de Trabajo, si bien las mismas, no contendrán, a la vista del contenido exigido por el artículo 15.1 b), los datos del personal concreto que ocupe un determinado puesto de trabajo, sino exclusivamente las características de cada uno de los puestos de trabajo existentes en cada Dependencia Administrativa, siendo los datos personales referidos a cada funcionario público, de acceso restringido a éste último, a tenor de lo dispuesto en el artículo 13.5, párrafo segundo de la propia Ley 30/1984.

Se hace preciso, en consecuencia, coherente las atribuciones conferidas a los Delegados de Personal o a las Juntas de Personal en la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público con la protección otorgada a los datos de carácter personal, regulada en la Ley Orgánica 15/1999, para la posible cesión de esos datos. Debe tenerse en cuenta que la Disposición Derogatoria Unica del EBP deroga en su apartado c) La Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas excepto su artículo 7 y con la excepción contemplada en la disposición transitoria quinta de este Estatuto.



Pues bien, a nuestro juicio, la función de vigilancia y protección de las condiciones de trabajo, atribuida a las Juntas de Personal por la Ley 7/2007 puede llevarse a adecuado desarrollo sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos referentes al personal que presta sus servicios en el Órgano o Dependencia correspondiente. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante la Junta de Personal, será posible la cesión del dato específico de dicha persona.

En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión a la Junta de Personal de información debidamente disociada, según el procedimiento definido en el artículo 3 f) de la Ley Orgánica 15/1999, que permita a aquélla conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.

En consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos solicitados, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados, conforme exigen los artículos 11 y 21 de la Ley Orgánica 15/1999.

III

En particular, y en relación con el acceso por la Junta de Personal a los datos referidos a la percepción del complemento de productividad, debe tenerse especialmente en cuenta lo indicado en el informe de esta Agencia de 27 de mayo de 2009, en que se señalaba lo siguiente:

“La cuestión, referente a la vigencia del mencionado artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984 como habilitante de la revelación a los representantes sindicales de los datos individualizados correspondientes al complemento de productividad de los empleados públicos ha sido examinada con detenimiento por la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado en Dictamen de 26 de enero de 2009, en el que se indica, en primer lugar, lo siguiente:

“(…) en una primera aproximación al Capítulo IV del Título III del EBEP (relativo al derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional y al derecho de reunión), Capítulo que, como se ha visto, es directamente aplicable, más concretamente, a su artículo 40 (referente a las “Funciones y legitimación de los órganos de representación”), se observa, tras una lectura atenta del mismo, que, a diferencia de su antecedente legislativo más próximo (el artículo 9 de la derogada Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del



Personal al Servicio de las Administraciones Públicas), dicho precepto no atribuye a las Juntas de Personal y Delegados de Personal, en su caso, la función específica consistente en tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

En efecto, una simple comparación de las funciones encomendadas a esos órganos de representación en los artículos citados pone de manifiesto la clara voluntad del legislador de mantener las funciones que el artículo 9 de la Ley 9/1987 atribuía a los mismos, salvo la de tener conocimiento de las cantidades que perciba cada funcionario en concepto de complemento de productividad, que se sustituye en el artículo 40 del EBEP por otras muy genéricas, como la prevista en el apartado 1.a) de este precepto –“recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones...”– o la prevista en el apartado 1.f) –“colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad”-.

Es clara, por tanto, la incompatibilidad, en este punto, entre la regulación contenida en el artículo 9 de la Ley 9/1987, derogada (y que venía a concretar la previsión contenida en el último párrafo, último inciso, del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984) y la contenida en el artículo 40 del vigente EBEP, precepto integrante del Capítulo IV del Título III de este último texto legal y, por tanto, de directa aplicación, como establece la Instrucción primera de la Resolución de 21 de junio de 2007.

Llevada a cabo la constatación que acaba de indicarse, el Dictamen analiza la vigencia del tercer párrafo del artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, similar al artículo 82.3 c) de la Ley 2/1987 ahora analizada, teniendo en consideración lo establecido en la disposición derogatoria y la disposición final cuarta de la Ley 7/2007, llegando a la conclusión que la incompatibilidad detectada entre los artículos 40 del Estatuto Básico del Empleado Público y 9 de la Ley 9/1987 en lo referente al acceso por los órganos de representación de los trabajadores de los datos individualizados correspondientes al complemento de productividad conduce a considerar derogada por la Ley 7/2007 la Ley que hasta su entrada en vigor legitimaba la mencionada cesión de datos. Así, el tan citado Dictamen razona lo siguiente:

“Aunque para la Administración General del Estado sigue siendo aplicable, hasta la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de dicha Administración, el artículo 23 de la Ley 30/1984, existe un límite a tal aplicación, cual es, como se ha dicho, el de la incompatibilidad de la regulación contenida en dicho precepto con lo establecido en el EBEP.



En el presente caso, y por lo que se refiere a la cuestión sometida a informe de este Centro, relativa al conocimiento por parte de los representantes sindicales de las cantidades percibidas por cada funcionario en concepto de complemento de productividad, previsto en el artículo 23.3.c), último párrafo, de la Ley 30/1984, se advierte enseguida que esta última previsión entra en clara contradicción con lo dispuesto en el artículo 40 del EBEP, integrante del Capítulo IV, Título III de este texto legal que, como se ha visto, es directamente aplicable, por lo que la citada previsión contenida en el artículo 23.3.c), último párrafo, de la Ley 30/1984 debe entenderse derogada por el artículo 40 del EBEP, y ello sin perjuicio de que subsistan las restantes previsiones del artículo 23.3 de la Ley 30/1984 sobre retribuciones complementarias (dado que respecto de estas últimas previsiones no se contiene en el EBEP ninguna norma que sea incompatible con ellas).

En definitiva, y de acuerdo con lo establecido en las disposiciones derogatoria única y final cuarta del EBEP y en la Instrucción primera de la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, el último inciso del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública, que se concretaba en el artículo 9.4.c) de la Ley 9/1987, debe entenderse derogado por el artículo 40 del EBEP, de cuyo tenor literal se induce que ha desaparecido la función atribuida por la anterior normativa a los representantes sindicales de los empleados públicos, consistente en tener conocimiento y ser oídos sobre las cantidades que percibe cada funcionario por complemento de productividad.”

IV

En el caso de cesión de los datos de trabajadores laborales, la misma únicamente podría entenderse amparada en caso de que se produjera en el ámbito de las funciones desarrolladas por los Delegados de Personal o el Comité de Empresa (según sea uno u otro al órgano de representación de los trabajadores), al encontrarse reconocido por el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa) a acceder a determinados datos de los trabajadores en el ámbito de sus competencias. En caso contrario, será necesario el consentimiento del interesado para proceder a la comunicación de sus datos. De modo que la utilización de los datos por parte de los representantes de los trabajadores debería limitarse a la finalidad de control que a los mismos atribuye el propio Estatuto.

Concretamente, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, conforme a la nueva redacción dada al mismo por el apartado Cinco del artículo único de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por el que se modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los

trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, recoge las competencias del Comité de Empresa y dispone en su número 1 que: "El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (....)

Y su número 7 apartado a) 1º atribuye a dicho órgano "Ejercer una labor: De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes; 2º. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley". 3º. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) (....)

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades del ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos."

Cualquier cesión de datos de los trabajadores al Comité de Empresa o Delegados de Personal que exceda de las legalmente previstas en el artículo 64.1, 7 y 9 del Estatuto de los Trabajadores deberá contar con el consentimiento del interesado, en este caso de los trabajadores afectados.

A su vez, el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, incluye a los Convenios Colectivos entre las fuentes de la relación laboral que regulan los derechos y obligaciones concernientes a la misma. De ello se deduce que, prevista expresamente en una norma con rango de Convenio Colectivo, la comunicación de datos planteada encontraría cabida en el apartado c) del artículo 11.2 de la Ley Orgánica, que citábamos anteriormente, posibilitando que los datos se comuniquen al Comité de Empresa.

En consecuencia, la misma conclusión que la señalada anteriormente para el caso de que los empleados sean funcionarios, puede establecerse para los empleados con relación laboral, de modo que sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante el Comité de Empresa, será posible la cesión de datos específicos de dicha persona.

Sólo procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos de los trabajadores laborales, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables, salvo que venga así recogido en Convenio Colectivo. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados, conforme exige el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999.

V

En cuanto a la posibilidad de que la consultante pueda usar, divulgar, publicar en circulares o proceder a una comunicación masiva a través de Internet de los datos personales de dichos empleados públicos, ya se ha dicho que la cesión de los datos sólo podrá efectuarse en el ámbito de las funciones de vigilancia y control dentro de la empresa u organismo público al que pertenezcan los afectados, de modo que la comunicación habilitada por las normas, lo es para estos fines. Por ello, entendemos que la idea de publicación de la información recibida, no entra dentro de la finalidad de control y vigilancia del cumplimiento de las normas que regulan la relación laboral o administrativa que se extiende sólo al ámbito del organismo de cuyos trabajadores ostentan la representación.

Debe tenerse en cuenta que el artículo 4.2 de la LOPD señala que “Los datos personales objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos”, y que el artículo 11.5 de dicha Ley señala que “Aquel al quien se comuniquen los datos de carácter personal se obliga, por el solo hecho de la comunicación, a la observancia de las disposiciones de la presente Ley”, entre las que se encuentra el deber de guardar secreto de todos los que intervengan en cualquier fase del tratamiento (artículo 10).

Por ello, la divulgación de datos planteada requeriría el consentimiento expreso de los afectados, salvo que se publiquen los datos disociados (artículo 11.6).